

Муниципальное общеобразовательное учреждение
гимназия № 23

П Р И К А З

03 сентября 2008 г.

№ 85-П

О переходе на новую систему оплаты труда (НСОТ)

В соответствии с Постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008 г. № 117-П "О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области"

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. С **1 сентября** 2008 года ввести в учреждении новую систему оплаты труда.
2. Зубеевой И.А., главному бухгалтеру, при начислении заработной платы педагогическим работникам руководствоваться "Положением о новой системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области" (приложение 1 к постановлению Правительства Ивановской области от 19.05.2008 № 117-п).
3. Данный приказ довести до сведения всех педагогических работников гимназии.

Директор

М.С. Князева

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ Гимназии №23

М.С. Князева

СОГЛАСОВАНО:
Управляющий Совет МОУ Гимназии №23

М.В. Азарова

Приложение
к приказу от 29.08.2008г. №76а-П

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МОУ Гимназии № 23

Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ Гимназии № 23 разработано в соответствии с постановлением Главы города Иванова от 21.11.2008г. № 3561 « О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования» , в соответствии с постановлением Главы города Иванова от 31.12.2008г. № 1989.

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений , реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего(полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.
- 1.2. Новая система оплаты труда работников в общеобразовательных учреждениях устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до общеобразовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования обеспечения государственных гарантий прав на получение образования (далее- региональный норматив финансирования), утвержденными Законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования бюджетных смет общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года – по состоянию на 20 сентября, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности № ОШ-1 по ступеням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете общеобразовательного учреждения.

МОУ Гимназия №23 самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю расходов:

*на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;

*на заработную плату работников общеобразовательного учреждения (далее – ФОТ оу).

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

- 3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТ б) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТ оу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} * \text{ш}, \text{ где:}$$

- стимулирующая доля ФОТоу.

Значение «ш» определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.
Определить значение ФОТб – 80%, ФОТст – 20%

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.) , педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы , библиотекари, бухгалтеры, экономисты, кассиры, секретари-машинистки и младшего обслуживающего персонала (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, гардеробщики, и др.) общеобразовательного учреждения и складывается из:

ФОТб = ФОТуп + ФОТпп, где:

ФОТуп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

3.3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

* для фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

* доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не превышающий фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$ФОТпп = ФОТб * Пп$, где

Пп – доля ФОТ педагогического персонала

3.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливается в рублях приказом руководителя учреждения. (Приложение №1 Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера)

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в МОУ Гимназии №23.

4.1. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала , непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп состоит из общей части (о) – 70% и специальной части (ФОТс) – 27.2 %, доля которой устанавливается директором учреждения самостоятельно.

4.2. Общая и специальная части ФОТпп распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося.

4.3. Общая часть ФОТ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического персонала исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

4.4. Аудиторная занятость включает в себя проведение уроков и спецкурсов в рамках часов в соответствии со школьным учебным планом.

4.5. Неаудиторная занятость включает в себя: (руб.)

* заведование кабинетами;

* классное руководство;

* кружковая работа;

* внеклассная работа по физической культуре;

* работа, связанная с разработкой программно-дидактических материалов;

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогических работников за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа – это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом общеобразовательного учреждения.

4.6. Стоимость 1 ученико-часа (руб/ученико-час) определяется в соответствии с Постановлением Главы города по формуле:

: ФОТаз

Стп = - - -

-----,

$a1xв1+a2xв2+a3xв3+.....+a10xв10+a11xв11x52$

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52- количество недель в календарном году;

34- количество недель в учебном году;

$a_1, b_1, \dots, a_{10}, b_{10}, a_{11}, b_{11}$ – количество обучающихся в классах.

4.7. Учебный план разрабатывается МОУ Гимназией №23 самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом и СанПиНом и должна обеспечивать в полном объеме реализацию федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

4.8. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТс) включает в себя следующее:

Ккв-коэффициент особенности предмета:

1,15- русский язык и литература, 1 классы нач.школы, иностранный язык, математика,

1,10- 2-4 классы начальной школы, химия, физика, астрономия; история,

обществознание, естествознание, география, биология, информатика,

1,05- краеведение, экономика, право,

1,00 - изобразительное искусство, МХК, черчение, физкультура, музыка, ОБЖ.

20,0- обучение больных учащихся на дому (в соответствии с приказом управления образования);

1,20- повышающий коэффициент за звание «Отличник просвещения».

1,10- повышающий коэффициент за нагрудный знак «Отличник просвещения», «Почетный работник образования», «Почетный работник физической культуры».

Кгр – коэффициент деления на группы классов при проведении уроков иностранного языка, технологии от 1,75 до 1,90.

Кор- коэффициент особенности условий- за вредные условия в кабинетах химии и информатики- 1,20.

Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс складывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{Чоз} \times \text{А} \times \text{Ккв} + \text{Днз}$ где:

O – оклад учителя;

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб/уч-час);

Чоз – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Ккв – коэффициент особенности предмета;

У – количество обучающихся в каждом классе;

Днз – доплата за неаудиторную занятость.

Расчет по оплате замещенных уроков временно отсутствующего учителя, (находящихся на больничном листе, курсах повышения квалификации, служебные командировки т.п.), производится:

$\text{Ст}(1\text{чз}) = \text{Стп} \times \text{Ккв}$, где

Ст(1чз) – расчетная стоимость 1 часа по замещению,

Стп – расчетная стоимость ученико-часа;

25 – условное количество учащихся в классе;

Ккв – повышающий коэффициент за квалификационную категорию учителя.

Расчет по оплате по замещению временно отсутствующего учителя, воспитателям ГПД производится согласно выше указанной расчетной формуле.

Расчет по оплате по замещению за временно отсутствующего воспитателя ГПД производится учителями и воспитателям ГПД согласно вышеуказанной формуле в соответствии с квалификационной категорией учителя или воспитателя ГПД.

Расчет по оплате за совмещение временно отсутствующего работника производится аналогично расчету за замещение, умноженному на 50%.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

5.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МОУ Гимназии № 23», принимаемыми муниципальным общеобразовательным учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МОУ Гимназии № 23», трудовыми договорами.

5.2. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) устанавливается в абсолютном значении (в руб.).

5.3. В целях поощрения работников муниципальных образовательных учреждений за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за классность водителям автомобилей;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5.5. Выплаты за ученую степень, почетное звание:

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) 20 %;
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25 %

- доктор наук - 45 %

- за ведомственный нагрудный знак -10 %;

5.6. Выплата за знание и использование в работе иностранных языков -15 %.

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

5.8. Работникам муниципальных образовательных учреждений могут быть установлены выплаты за выслугу лет или за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

5.9. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

5.10. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения, при этом: - показатели, - условия начисления, - категории работников, которым она устанавливается, - период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяются в Положении о стимулирующих выплатах МОУ Гимназии № 23 с учетом мнения Управляющего совета Гимназии.

5.11. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

5.12. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и процентном отношении к должностному окладу.

6. Выплаты компенсационного характера.

6.1. Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в фиксированном значении (руб.) так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

6.2. могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- * выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, с вредными условиями труда и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- * выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- * выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника.

6.3. В штате общеобразовательного учреждения предусмотрены четыре нормативные категории работников:

6.4.1. Административный персонал: руководитель общеобразовательного учреждения, заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий библиотекой.

6.4.2. Педагогический персонал: учитель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-дефектолог, преподаватель, преподаватель-организатор (ОБЖ, допризывной подготовки), руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог дополнительного образования, инструктор по физическому воспитанию, логопед.

6.4.3. Учебно-вспомогательный персонал: психолог, старший вожатый, бухгалтер, библиотекарь, инженер –электрик, техник по ремонту аппаратуры, лаборант, секретарь-машинистка, кассир(включая старшего), завхоз.

6.4.4. К категории обслуживающий персонал относят работников по должностям: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водителя автомобиля, слесаря-сантехника, гардеробщика, дворника, сторожа, электрика, подсобного рабочего, уборщика производственных и служебных помещений.

Оплата труда производится на основании постановления Главы города Иванова в соответствии с перечнем ПКГ должностей работников образования:

- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня;
- ПКГ должностей педагогических работников;
- ПКГ должностей руководителей структурных подразделений;
- ПКГ общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих;
- ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»;
- ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»;
- ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»;
- ПКГ общеотраслевых профессий рабочих.

Заработная плата штатных работников (кроме руководителя учреждения и заместителей директора) определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням (приложение 1 к постановлению);
- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты ;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном общеобразовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставок заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при освоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов (ставок) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$O = M_o * K_o * K_k$, где

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

K_o – коэффициент образования или стажа;

K_k – коэффициент квалификации.

Зарботная плата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Z_p = O + K + C$, где

Z_p – зарботная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$O = M_o * K_o * K_k$, где

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений;

K_o – коэффициент образования или стажа;

K_k – коэффициент квалификации.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются руководителем учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Зарботная плата работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Z_p = O + K + C$, где:

Z_p – зарботная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

Зарботная плата работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (ставки зарботной платы) работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Z_p = O + K + C$, где:

Z_p – зарботная плата работника;

O – должностной оклад (ставка зарботной платы) работника;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

Должностные ставки работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих соответствует минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей. времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров и начисления зарботной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.5. В случае экономии ФОТс гимназия имеет право перераспределить неиспользованные средства в ФОТст и осуществить выплаты согласно решению Управляющего совета.

7. Расчет зарботной платы директора и заместителей директора.

7.1. Зарботная плата директора устанавливается управлением образования Администрации города Иванова на основании трудового договора, исходя из средней зарботной платы педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс по следующей формуле:

$Z_{Pr} = Z_{Pcr} \times K$, где:

Z_{Pr} - зарботная плата руководителя общеобразовательного учреждения ;

Z_{Pcr} - средняя зар. плата пед.персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

K - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленный руководителю образовательного учреждения управлением образования Администрации города Иванова. ($K = 2,0$)

7.2. Зарботная плата заместителей директора по УВР, заместителя директора по АХЧ, главному бухгалтеру устанавливается в размере от 70 до 90% базовой зар.платы директора и определяется приказом по школе.

7.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.4. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

- 7.5. Директор учреждения представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 7.6. Выплата стимулирующих надбавок работникам учреждения осуществляется ежемесячно на основе критериев и показателей, утвержденных приказом руководителя учреждения по согласованию с Управляющим Советом и профсоюзным органом учреждения.
- 7.7. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.
- 7.8. Для определения денежного веса одного балла, размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на финансовый год, делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения.
- 7.9. Для определения размера ежемесячных поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику, денежный вес 1 балла умножается на сумму набранных баллов каждого работника учреждения.
- 7.10. Стимулирующие выплаты работникам штатного состава по результатам труда устанавливаются «Положением о выплатах стимулирующего характера МОУ Гимназии №23» (Приложение №2).

8. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

8.1. Управление образования Администрации города Иванова) может формировать централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times ц$, где:

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

Рекомендуемый размер централизуемой доли ФОТ – до 5% от ФОТ муниципальных образовательных учреждений. Размер **ц** устанавливается Управлением образования Администрации города Иванова.

8.2. Назначение стимулирующей части оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с распорядительными документами Управления образования Администрации города Иванова.

9. Гарантии по оплате труда

9.1. Заработная плата работников общеобразовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников после их введения.

9.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда оказывается ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

Приложение 2
к Положению
о новой системе оплаты труда работников
муниципальных образовательных учреждений
в рамках комплексного проекта
модернизации образования

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
общеобразовательного учреждения

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.
2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники на основании «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МОУ Гимназии № 23»	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций)
	другие
Заместители директоров по УВР	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса

	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10 – 11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора по АХЧ	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	высокая читательская активность учащихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Младший обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, дворник, рабочие по	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений

обслуживанию здания, и т.д.)	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
------------------------------	---

Приложение 1
к Положению
о новой системе оплаты труда работников
муниципальных общеобразовательных учреждений
в рамках комплексного проекта
модернизации образования

**Положение
о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.2. Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (приложение 1 к настоящему приложению).

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты – от 20 до 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.7. Выплата за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты составляет: - не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Для пп. 3.6. – 3.8. в случае выплат за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.9. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются учреждением образования самостоятельно, но не менее 6 % в пределах выделенных бюджетных ассигнований и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением). В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ могут включаться: классное руководство, проверка тетрадей, заведование отделениями, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками; руководство предметными комиссиями, цикловыми и методическими

комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.